



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilPresidencia
Ejecutiva

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Lima, 16 ABR 2019

OFICIO N° 425 -2019-SERVIR/PE



051657



Señor
REYMUNDO LAPA INGA
Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Congreso de la República
Plaza Bolívar, Av. Abancay S/N. Cercado de Lima
Presente.-

Asunto : **Opinión sobre Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR, “Ley que modifica el Numeral 2 del artículo 49 de la Ley N° 29973, a fin de facilitar la implementación de la cuota de empleo de los trabajadores con discapacidad”.**

Referencia : Oficio N° 246-2018-2019-CTSS-CR-(po.)

Me dirijo a usted en relación con el documento de la referencia mediante el cual solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR, “Ley que modifica el Numeral 2 del artículo 49 de la Ley N° 29973, a fin de facilitar la implementación de la cuota de empleo de los trabajadores con discapacidad”.

En ese sentido, se remite el Informe Técnico N° 547 -2019-SERVIR/GPGSC elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

Sin otro particular, quedo de usted.

Respetuosamente,



JCC

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

JCC/CSL
Reg. 0009815-2019

SECRETARIA TÉCNICA



24419



PERÚ

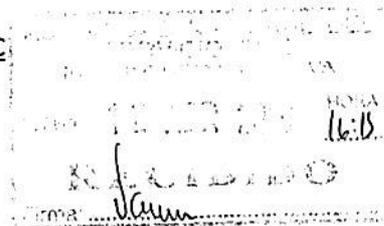
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 547 -2019-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

De : CYNTHIA SU LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Pedido de opinión del Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR, Ley que modifica el numeral 2 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, a fin de facilitar la implementación de la cuota de empleo de los trabajadores con discapacidad.

Referencia : Oficio N° 523-2018-2019-CISPD/CR

Fecha : Lima, 12 ABR. 2019

Me dirijo a usted en relación con el documento de la referencia, mediante el cual la Presidenta de la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República solicita emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR, “Ley que modifica el numeral 2 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, a fin de facilitar la implementación de la cuota de empleo de los trabajadores con discapacidad”.

En tal sentido, se manifiesta lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

Contenido de la propuesta normativa

El Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR tiene por objeto modificar el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad con la finalidad que las entidades públicas que no cumplan con la cuota de empleo convoquen un concurso público de méritos para la contratación de personal con discapacidad debidamente acreditada, por lo menos una vez al año. Asimismo, dispone que en un plazo no mayor a sesenta (60) días el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables aprueba el reglamento respectivo.

- 2.2 Conforme a su Exposición de Motivos, el Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR señala que la cuota de empleo en nuestro país es un mecanismo establecido en el artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, orientado a reducir las brechas existentes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y que obliga a las entidades públicas a brindar oportunidades





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

de trabajo a dicho sector de la población, en una proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal.

- 2.3 En esa línea, la referida Exposición de Motivos señala que ante el incumplimiento por parte de las entidades públicas de la cuota laboral del 5% de las personas con discapacidad se hace necesario que el Estado implemente, de manera excepcional, un concurso de méritos para la contratación de personas con discapacidad -debidamente acreditadas con el certificado de discapacidad y la resolución de inscripción en el CONADIS- al menos una vez al año, brindándoles la oportunidad de superarse dentro de su proceso de integración social y laboral propiamente dicho.
- 2.4 En relación al costo-beneficio del Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR se señala que no implica costo adicional al erario nacional ni irrogará costos sustanciales¹; por el contrario, su finalidad es dar cumplimiento efectivo de la cuota de empleo del 5% de personas con discapacidad en las entidades públicas, tomando en cuenta el tiempo transcurrido desde la vigencia de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

III. Análisis de la propuesta normativa

El acceso al empleo público

- 3.1 La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público y es de aplicación transversal a todas las entidades públicas así como a los servidores de todos los regímenes laborales de la administración pública.
- 3.2 El artículo IV del Título Preliminar conjuntamente con el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público establecen que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional en base, entre otros principios, al:
- a) Mérito y capacidad de las personas, los cuales se deben manifestar en el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de las condiciones de trabajo y los ascensos en el empleo público.
 - b) Imparcialidad, que dispone que la función pública y la prestación de servicios públicos se ejerce sin discriminar a las personas y sin realizar diferencias, siendo que la implementación de políticas afirmativas respecto a personas con discapacidad o sectores vulnerables no constituye discriminación en los términos de la Ley Marco del Empleo Público.
- 3.3 A fin de asegurar el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley Marco del Empleo Público se precisa que su artículo 9 sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al empleo público, toda vez que vulneran el interés general e impide la existencia de una relación válida.

El derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad

- 3.4 La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad tiene por finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad de los

¹ Se asume que por error material en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 3977-2018-CR se ha consignado “agentes privados” en lugar de “agentes públicos”.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

- 3.5 El Capítulo VI de la Ley General de la Persona con Discapacidad regula el trabajo y empleo de la persona con discapacidad, con el fin de garantizar el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.
- 3.6 Del citado capítulo, es el artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad el cual dispone, entre otro, que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal. Para estos efectos, se establece que previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la mencionada cuota y en caso se advierta que no cumplan con la misma se sujeta al procedimiento previsto por el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 3.7 Se ha tomado conocimiento que las entidades públicas no vienen cumpliendo con la citada cuota de empleo, por lo que resulta prioritario ahondar en las razones de ese incumplimiento.

En ese sentido, considerando que no existe información oficial actualizada sobre el perfil profesional y laboral de las personas con discapacidad en el sector público procede remitirnos a la información de la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012), la cual sirvió de insumo para la elaboración del informe “El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano” elaborado por SERVIR, cuyas conclusiones revelaron lo siguiente:

- a) Los factores característicos de la población con discapacidad en el Perú son su escaso nivel educativo, su alta incidencia de la condición de inactividad y su elevado número en población adulta mayor, así como su significativa concentración en el ámbito urbano.
- b) No se cuenta con información precisa, centralizada y actualizada que permita monitorear permanentemente el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público.
- c) Es necesario identificar adecuadamente los problemas de la población con discapacidad para acceder al servicio civil y evaluar si se deben adoptar acciones positivas orientadas a mejorar sus condiciones de empleabilidad, tales como el cierre de la brecha educativa.
- 3.8 Dichas conclusiones se justifican en las siguientes cifras:
- a) Del total de personas con discapacidad, 278 mil se encuentran trabajando² y 38 mil están desempleados.
- d) La población con discapacidad económicamente activa representa el 2% de la población económicamente activa total nacional, cifra inferior a la suma de las cuotas de empleo de 5% para personas con discapacidad en el sector público y 3% en el sector privado.
- e) El 1.5% de los servidores públicos (21 mil) son personas con discapacidad, por lo que son necesarias aproximadamente 49 mil personas con discapacidad adicionales para cumplir la cuota de empleo del 5% en el sector público.
- 3.9 Como es de verse, el nivel educativo de las personas con discapacidad representa un factor que repercute en la inserción laboral de las personas con discapacidad, toda vez que dos (2) de cada

² En el informe se precisa que no se cuenta con información estadística que precise si son formales o no.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

tres (3) personas con discapacidad no cuentan con ningún nivel educativo o tienen educación primaria en el mejor de los casos; mientras que solo uno (1) de cada diez (10) personas con discapacidad alcanzó el nivel de educación superior. De allí, que resulte necesario adoptar medidas en beneficio de la población con discapacidad, a efectos que sus condiciones de empleabilidad mejoren.

- 3.10 Por lo expuesto, se advierten indicios que permiten inferir válidamente que las razones por las cuales las entidades públicas se verían imposibilitadas de cumplir con la cuota de empleo estarían relacionadas a las características propias de la población con discapacidad, antes que en acciones atribuibles a las propias entidades públicas.

Por ello, imponer obligaciones a las entidades públicas que no cumplen con la cuota de empleo del 5% sin analizar las causas que originan esta situación y más aún desconocer que dichas causas estarían relacionadas a las características propias de la población con discapacidad, generarían que dichas obligaciones conlleven a situaciones arbitrarias e infructuosas, adicionalmente a los costos en recursos humanos y materiales que de ellas se deriven.

- 3.11 En consecuencia, no encontramos conforme el Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR que plantea obligar a las entidades públicas que no cumplen con la cuota de empleo a convocar a un concurso público de méritos para la contratación de personal con discapacidad debidamente acreditado con el certificado de discapacidad y la resolución de inscripción ante el CONADIS, al menos una vez al año.

Sin perjuicio de lo manifestado es necesario resaltar que el citado concurso público exclusivo para las personas con discapacidad vulneraría los principios de mérito y capacidad de las personas así como el principio de imparcialidad reconocidos expresamente por la Ley Marco del Empleo Público; toda vez que estaría prohibiendo la participación de las personas sin discapacidad que se encontrarían interesadas en acceder al empleo público.

- 3.12 Finalmente, insistimos en la necesidad de contar con información oficial actualizada sobre el perfil profesional y laboral de las personas con discapacidad en el sector público, a efectos que sobre la base de dicha información se adopten políticas públicas debidamente sustentadas.

IV. Conclusiones

En relación con el Proyecto de Ley N° 3977/2018-CR no lo encontramos conforme, por las siguientes razones:

- 4.1 La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público y es de aplicación transversal a todas las entidades públicas así como a los servidores de todos los regímenes laborales de la administración pública.

- 4.2 El artículo IV del Título Preliminar conjuntamente con el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público establecen que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional en base al principio de mérito y capacidad de las personas, así como al principio de imparcialidad.

- 4.3 La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad tiene por finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad de los





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

derechos de la persona con discapacidad. De allí que, dentro de las normas sobre el trabajo y el empleo, se disponga la obligación de las entidades públicas para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

- 4.4 A la fecha no se cuenta con información oficial actualizada sobre el perfil profesional y laboral de las personas con discapacidad en el sector público; sin embargo, se cuenta con el Informe “El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano” elaborado por SERVIR sobre la base de la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad realizada por el INEI.
- 4.5 El Informe “El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano” concluyó, entre otros aspectos, que uno de los factores característicos de la población con discapacidad.
- 4.5 Existen razones para considerar que las entidades se verían imposibilitadas de cumplir con la cuota de empleo por las características propias de la población con discapacidad antes que en acciones atribuibles a ellas mismas.
- 4.6 La obligación para las entidades públicas que no cumplen con la cuota de empleo de convocar un concurso público de méritos para la contratación de personal con discapacidad debidamente acreditado con el certificado de discapacidad y la resolución de inscripción ante el CONADIS, al menos una vez al año, vulneraría los principios de mérito y capacidad de las personas así como el principio de imparcialidad reconocidos expresamente por la Ley Marco del Empleo Público; toda vez que estaría prohibiendo la participación de las personas sin discapacidad que se encontrarían interesadas en acceder al empleo público.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

